

ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТЕСТИРОВАНИЯ ПРИ ОТБОРЕ, ОЦЕНКЕ И АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Совершенствование мотивации человеческого потенциала и эффективности его использования, оптимизация методов и инструментов отбора, оценки и аттестации персонала предполагают учет психологических качеств работников, которые следует оценить при помощи психологического тестирования. В статье рассматриваются тесты, которые целесообразно использовать при психологическом тестировании, условия тестирования и опыт проведения тестирования в Белорусском торгово-экономическом университете потребительской кооперации.

Improving motivation of human resources potential and it efficient use, optimization of selection methods and tools, evaluation and certification of personnel it suggests to consider psychological qualities of employees which should be evaluated using psychological testing. In the article are discussed the tests that should be used in psychological testing, test conditions, and the experience of testing in the Belarusian Trade and Economics University of Consumer Cooperatives.

Ключевые слова: психологическое тестирование; аттестация; программный комплекс для тестирования.

Key words: psychological testing; certification; software package for testing.

Психологическое тестирование – это оценка психофизиологических и личностных характеристик, знаний, умений и навыков испытуемого по результатам выполнения им стандартизированного задания (теста). Тестовые методики применяются для решения таких задач, как отбор персонала, оценка и аттестация персонала.

В соответствии с Концепцией государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399, одним из основных ее направлений является совершенствование форм и методов оценки персонала [1]. Наиболее распространенной системой оценки является система периодической аттестации персонала, имеющая юридическую силу. Аттестация – это кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности, постоянный процесс выявления наиболее компетентных и высококвалифицированных работников, выдвижение их на работу, соответствующую способностям [2]. В соответствии с действующим законодательством Республики Беларусь предусматривается, что аттестация работников является одним из условий изменения трудового договора и имеет целью улучшение подбора и расстановки кадров (продвижение сотрудника по службе, сохранение его в прежней должности, перевод на новое место, увольнение, в том числе и в связи с сокращением штатов при неполной занятости), стимулирование сотрудников к повышению квалификации, улучшению качества и эффективности работы, обеспечение более тесной связи заработной платы с результатами труда [3].

Для более полной оценки работников целесообразно использовать при проведении аттестации психологическое тестирование. Например, при аттестации сотрудников, сопоставляя требования к сотруднику и результаты тестирования (с помощью профиля должности, оценки сотрудника), можно определить его достоинства и недостатки, соответствие занимаемой должности, ведь вполне возможно, что он уже готов занять более высокую позицию. Психологические тесты используются для того, чтобы улучшить качество и количество информации, необходимой для принятия решений по отбору, развитию и обучению персонала, оценке и аттестации, а также в качестве инструмента организационных изменений. Кроме того, психологическая диагностика – это неотъемлемый фактор индивидуального менеджмента, подразумевающий постоянное самопознание сотрудника, стимулирующий его к выработке и развитию необходимых деловых качеств. Поэтому конструктивная обратная связь с работником по результатам тестирования, в том числе объяснение, на основании чего сделаны те или иные выводы о нем, – важная составляющая эффективной оценочной процедуры. Благодаря этому сотрудник может объективно оценивать свои личностные и деловые качества, отношения с коллегами, руководителями, клиентами и т. д.; преодолевать ошибочные стереотипы восприятия

самого себя и других людей; корректировать собственное поведение в направлении достижения личных и профессиональных целей; обоснованно делать профессиональный выбор и реально оценивать возможности своего карьерного роста.

Разработка программы психологического тестирования включает формирование «батареи тестов» (набора психологических методик) под поставленные цели и задачи. В «батарею тестов» могут быть включены методики, которые оценивают разные характеристики личности (таблица 1).

Таблица 1 – Соответствие психологических тестов характеристикам личности

Характеристики личности	Примеры психологических тестов
Познавательные характеристики – особенности памяти, внимания, воображения	Методика Мюнстенберга, тест «Интеллектуальная лабильность»
Интеллектуальные способности – логика, системность, глубина, критичность, гибкость, быстрота, оригинальность мышления, вербальный (речевой) интеллект, технический склад ума	Тест Д. Векслера, тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра, тест интеллекта
Эмоциональные характеристики – особенности проявлений эмоций, чувств	Тест Люшера, опросник Спилберга-Ханина, тест Басса-Дарки на определение агрессивности, методика измерения уровня тревожности Дж. Тейлора, тест «Эмоциональный интеллект»
Волевые характеристики	Тест RSK Г. Шуберта
Психофизиологические характеристики – работоспособность, стрессоустойчивость, быстрота реакций, тип нервной системы, темперамент	Тесты Айзенка, тест А. Стреляу, тест на стрессоустойчивость, тест «Горите ли Вы на работе?»
Особенности потребностно-мотивационной сферы – склонности, интересы, увлечения, мотивы, жизненные ориентации	Тест мотивации достижения Х. Хекхаузена, тест мотивации избегания неудач Элерса, «Ценностные ориентации» М. Рокича, ориентационная анкета Б. Басса, «Якоря карьеры» Э. Шейна
Особенности межличностного общения – коммуникабельность, конфликтность, стиль общения, командные роли	Тест К. Томаса, тест Майерс-Бригс (МВТИ), методика Т. Лири, методика КОС, тест М. Белбина
Управленческий потенциал – стиль управления, стиль принятия решений, лидерские качества, организаторские способности	Уровень субъективного контроля (УСК), методика определения стиля руководства В. Захарова и А. Журавлева, опросник К. Вилсона «Цикл управленческих умений», методика Фидлера

Начиная с 2007 г. в Белорусском торгово-экономическом университете потребительской кооперации неоднократно проводилось социологическое исследование студенческого контингента с целью определения способности студентов к лидерству и предпринимательству. В основу методики положен принцип самоидентификации личности посредством индивидуального тестирования с использованием тестов «Лидер», «Ведущий или ведомый», «Узнайте, какой руководитель из Вас получится», «Личные качества руководителя», «Организованный ли Вы человек?», тест на обладание качествами, необходимыми для руководства другими, тест Кеттелла. Исследование способности к лидерству и командообразованию проводилось на основании теста Белбина. Накопленный опыт позволяет рекомендовать целесообразность использования психологического тестирования в организациях потребительской кооперации.

Психологическое тестирование можно проводить с использованием компьютерного программного обеспечения. Рассмотрим методы оценки персонала и программные комплексы психодиагностики, наиболее часто используемые в современном кадровом менеджменте.

Система Maintest4 позволяет решать следующие задачи:

- проводить комплексное психологическое тестирование испытуемых – диагностика мотивации, личности и интеллекта;
- оценивать уровень профессиональных знаний испытуемых в различных областях;
- обеспечить формирование кадрового потенциала, а также определить принципы развития персонала (обучения, повышения квалификации) и др.

Программный комплекс «К-Фактор» позволяет в автоматическом режиме протестировать персонал компании или претендентов на работу и на основании анализа истинности (ложности) сведений, сообщенных тестируемым, определить наличие факторов риска в его поведении, оценить и дать прогноз их возможного проявления в будущем. Программное обеспечение AVE

Life Test Gold Studio позволяет проводить тестирование на отдельно стоящем компьютере, тестирование на рабочих местах в локальной сети организации с централизованным хранением данных и дистанционное E-mail-тестирование.

Для проведения тестирования в организациях потребительской кооперации целесообразно внедрить программный продукт «1С: Зарплата и управление персоналом 8 КОРП» [4] и использовать его при проведении аттестации, найме персонала, отборе на вакантную должность. «1С: Зарплата и управление персоналом 8 КОРП» позволяет службе персонала проводить как процедуры аттестации, регламентированные законодательством, так и специализированные мероприятия по оценке персонала, и использовать обобщенные данные для комплексного анализа и управления квалификацией сотрудников. Программный продукт позволяет руководителю HR-службы формировать модель компетенций и описывать необходимые компетенции для каждой должности, проводить оценку персонала на соответствие профилю компетенций, принятому для должности с целью решения различных задач управления персоналом, в том числе использовать при оценке данных о результативности труда сотрудника, проводить оценку методом 360°, проводить аттестационные процедуры, регламентированные законодательством.

Весьма важным направлением психологического тестирования с использованием компьютерного программного обеспечения является тестирование и оценка креативных способностей. Нами было проведено исследование креативных способностей будущих маркетологов – магистрантов Белорусского торгово-экономического университета потребительской кооперации. Исследование проводилось в январе 2016 г. Цель исследования – диагностика креативных способностей и оценка роли магистранта в команде, а также разработка рекомендаций по развитию и совершенствованию навыков роли «генератора идей». Базой исследования послужило тестирование 2 групп студентов заочной формы обучения практико-ориентированной магистратуры по специальности 1-26 81 05 «Маркетинг» общей численностью 60 человек. Методика исследования включала общепринятые в мировой практике приемы, которые были скомпонованы нами в систему в следующей последовательности: тест на творческие способности [5], тест на определение типов мышления и уровня креативности по методике Дж. Брунера [6] и тест «Групповые роли» [7, с. 57].

Тест на творческие способности включает 80 вопросов и показывает результат, согласно которому уровень креативности разбивается на три интервала: низкие (0% опрошенных), средние (20% респондентов) или высокие творческие способности (80% респондентов).

Тест на определение типов мышления и уровня креативности по методике Дж. Брунера включает 75 вопросов и показывает результат, согласно которому уровень креативности разбивается на три интервала: низкий уровень (0% опрошенных), средний уровень (12% респондентов), высокий уровень (88% респондентов), а базовый тип мышления соотносится с предметным, символическим, знаковым или образным мышлением. И, наконец, применена методика «Анатомия коллектива» (тест «Групповые роли»), разработанная в лаборатории исследования проблем обучения Кембриджского университета М. Белбиным, согласно которой поведение каждого члена команды должно соответствовать одной из восьми ролей, баланс которых во многом воздействует на степень эффективности командной работы. Для нас было важно выявить роль «мыслителя», или «генератора идей». «Генератор идей» – это интровертный, умный, склонный к нововведениям член команды. «Генератор идей» продуцирует и представляет новые идеи, пытается их развивать, разрабатывает стратегию. Приемлемым недостатком «генератора идей» является склонность «витать в облаках» и игнорировать детали или протокол. В результате исследования выявлено, что только 20% респондентов ориентированы на выполнение роли «генератора идей», а с учетом того, что высокие творческие способности характерны минимум для 80% опрошенных, то еще 60% респондентов дополнительно потенциально способны быть «генераторами идей», что предполагает создание мотивации исполнения данной роли и развитие навыков эффективной командной работы.

Использование современной компьютерной техники предоставляет качественно новые возможности для проведения диагностики личности. Так, с помощью компьютеров возможно формирование и предъявление тестируемому гораздо большего количества стимулов, их контекстная коррекция в зависимости от сделанного выбора. Значительно упрощается фиксация и обработка ответов респондента при одновременном снижении вероятности ошибок на данном этапе диагностики (которые при ручной обработке практически неизбежны).

Также резко увеличивается оперативность предоставления заказчику результатов диагностики и возрастает «пропускная способность» кадрового подразделения, что особенно важно при проведении массовых обследований. Существенным плюсом компьютерных средств пси-

хологической и профессиональной диагностики является быстрота перевода полученных первичных данных по тестам в стандартные значения и наличие базовых вариантов интерпретации показателей. Таким образом, компьютерные системы диагностики освобождают пользователя от трудоемких рутинных операций и позволяют сосредоточиться на решении содержательных профессиональных задач.

Следует подчеркнуть, что использование компьютерной техники дает потенциальную возможность не только «протестировать» сотрудника, но и соотнести полученные результаты с несколькими выборками стандартизации теста (профессиональными, социально-демографическими, должностными и т. д.), обеспечивая более полную оценку кадров.

Для функционирования кадровой службы весьма значима реализуемая в компьютерных системах возможность «сопряжения» диагностического инструментария с накоплением получаемой информации. Эта информация может быть использована как для последующей коррекции тестовых методик, так для осуществления эффективного поиска требуемой информации о сотруднике.

Использование компьютера в процессе оценки кадров позволяет повысить объективность результатов обследования, снизить влияние кадровика на процесс и итог тестирования. Вместе с тем следует учитывать специфику проведения компьютерной диагностики. С одной стороны, она связана с организацией взаимодействия психолога с программными средствами, реализующими тест на экране монитора и последующими процедурами его обработки и сохранения результатов. С другой, это особенности взаимодействия проходящего тестирование человека как с собственно компьютером (феномен «боязни компьютера»), так и с материалом теста.

Список использованной литературы

1. **Об утверждении** концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь : Указ Президента Респ. Беларусь от 18 июля 2001 г. № 399 (в ред. Указа от 12 нояб. 2003 г. № 509) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. **Типовое** положение об аттестации руководителей и специалистов организаций : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 25 мая 2010 г. № 784 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

3. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. Нац. собр. Респ. Беларусь 30 июня 1999 г. : текст по состоянию на 25 янв. 2010 г. – Минск : Амалфея, 2010. – 256 с.

4. **Оценка** и аттестация [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://v8.1c.ru/hrm/osenka>. – Дата доступа : 10.01.2017.

5. **Тест** на творческие способности [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://xn----7sbabkauaucayksiop0b0af4c.xn--p1ai/testy-detyam/test-na-tvorcheskie-sposobnosti/>. – Дата доступа : 10.12.2016.

6. **Тест** на определение типов мышления и уровня креативности по методике Дж. Брунера [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psycabi.net/testy/355-test-na-myshlenie-i-kreativnost-oprosnik-opredelenie-tipov-myshleniya-i-urovnya-kreativnosti-diagnostika-po-metodu-dzh-brunera>. – Дата доступа : 10.12.2016.

7. **Левченко, Е. А.** Психология управления : практикум / авт.-сост. Е. А. Левченко. – Гомель : Бел. торгово-экон. ун-т потребит. кооп., 2011. – 152 с.